

Приложение 3
к приказу
от _____ 2023 г. № _____

Министерство образования и науки Республики Бурятия
Комитет по образованию Администрации г. Улан-Удэ
МБОУ Российская гимназия № 59 г. Улан-Удэ

Рассмотрена на заседании
Педагогического совета
Протокол № 9
от «24» 05 2023 г.

«Утверждаю».
Директор
Е. А. Бугдашкина
«24» 05 2023 г.



**ПРОГРАММА
ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
МБОУ РОССИЙСКАЯ ГИМНАЗИЯ №59 Г. УЛАН-УДЭ**

2023-2026 гг.

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Российская гимназия №59 г. Улан-Удэ (далее – Программа) разработана во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении Целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Целью программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, молодых специалистов.

Задачами программы являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

В программе используются следующие понятия и термины:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

I. Общие положения

Программа наставничества образовательного учреждения разработана на основании:

- Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");
- Уставом МБОУ Российская гимназия №59 и определяет порядок организации

наставничества в образовательном учреждении.

Разработка и реализация Программы основывается на следующих принципах:

- «не навреди» предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому; никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- обеспечения суверенных прав личности предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;
- индивидуализации направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- легитимности, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- равенства предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- аксиологичности ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- научности предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- комплексности предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- личной ответственности предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной деятельности в планируемый период формами наставничества являются:

Форма наставничества	Ролевые модели
Ученик-ученик	<ul style="list-style-type: none">– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель (педагог-	– «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

педагог)	<p>необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; – «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
----------	---

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей в образовательной, социокультурной, сферах;
- рост числа обучающихся, успешно освоивших проектную и учебно-исследовательскую деятельность;
- рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся;
- рост числа обучающихся, успешно реализующихся в творческом, военно-патриотическом, лидерском, спортивном направлениях;
- формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;
- увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся;
- снижение проблем адаптации при переходе на новый уровень обучения: психологических, организационных и социальных;
- включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья;
- позитивное вхождение молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
- повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;
- улучшение психологического климата как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства.

Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности образовательного учреждения предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

- ✓ наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и

компетенции;

- ✓ наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- ✓ куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- ✓ формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях подростков - будущих участников программы;
- ✓ формирование базы наставников.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей гимназии в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Куратор назначается решением директора школы, планирующей реализовать целевую модель наставничества.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль проведения всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных лиц, причастных к программе.

Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической подготовки и прохождения ими обучения.

II. Организация деятельности по внедрению Целевой модели

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри образовательного учреждения) и «внешнем контуре» (партнеры).

Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями (законными представителями несовершеннолетних) обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в образовательном учреждении. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

Этапы реализации Программы (таблица 1)

Таблица 1. Этапы реализации Программы наставничества

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска Программы наставничества. 2. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 3. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов. 4. Выбор форм наставничества. 	<p>Протокол заседания Педагогического совета. Дорожная карта реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы) (кадровые, методические, материально-техническая база т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние). Пакет установочных документов. Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов, которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. 	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.</p>
Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Работа включает действия по формированию базы из числа: <ul style="list-style-type: none"> – обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; – педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы 	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p>
Отбор и обучение наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2. Собеседование. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	<ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых. 2. Фиксация сложившихся групп в специальной базе куратора. 	<p>Сформированные группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.</p>

Запуск Программы наставничества	Закрепление гармоничных и продуктивных отношений в группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой группе включает: встречу-знакомство, пробную рабочую встречу, встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: – обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); – сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждой группы. 2. Оповещение участников группы об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии. 3. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы.

III. Реализация целевой модели наставничества

На этапе подготовки условий для запуска Программы наставничества предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения гимназии.

Таблица 2. Мероприятия информационно-просветительского характера

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственные
1	Информирование педагогического коллектива. Проведение педагогического совета, общего собрания работников.	Сентябрь - декабрь 2023г.	Заместители директора по УВР.
2	Информирование ученического коллектива.	Декабрь 2023г.	Заместитель директора по УВР, ВР, кл, руководители.
3	Информирование родительской общественности. Проведение индивидуальных встреч и консультаций.	Январь-март 2023г.	Заместители директора по УВР, ВР, кл. руководители.
4	Проведение индивидуальных бесед, консультирования по вопросам реализации Программы наставничества с педагогами и учащимися.	2023-2026 гг.	Заместители директора по УВР, ВР, кл. руководители.

Для информационно-просветительского сопровождения проекта на официальном сайте гимназии будет создана рубрика «Целевая модель наставничества».

Исходя из образовательных потребностей школы, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению:

- «ученик – ученик»
- «учитель – учитель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, и ключевых запросов трех факторов системы: наставляемого, наставника и образовательного учреждения.

Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества представлены в Приложении 2.

Форма наставничества «ученик – ученик»

Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательного учреждения, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целями такой формы наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации к новым условиям обучения на уровне основного общего образования обучающимся 5 класса учащимися 10 класса;
- поддержка обучающихся 10 класса учащимися 11 классов при подготовке к представлению и защите итогового проекта.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательного учреждения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, формирование устойчивого школьного сообщества.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Описание направлений наставничества в форме "ученик - ученик"

1. Обучающиеся 10 класса являются наставниками у обучающихся 5 класса на период адаптации (1 год). Учащиеся 10 классов (49 человек) являются наставниками у учащихся 5 класса (32 человек). Функции наставников: оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, сопровождение и решение организационных вопросов, оказание содействия в формировании классного коллектива, участие и организация различных внеклассных мероприятий, совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

2. Обучающиеся 11 класса являются наставниками у обучающихся 10 класса на период подготовки итогового проекта. Один ученик 11 класса является наставником одного или группы учеников 10 класса (1-3 человека). Функции наставника: оказание помощи в обсуждении и разработке идеи проекта, создании текста проекта, презентации проекта.

Портреты участников Наставник

Активный обучающийся среднего общего образования, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Участники РДДМ «Движение первых», учащиеся с активной гражданской позицией.

Наставляемый

Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов. Возможные варианты программы Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Таблица 3. Схема реализации формы наставничества «ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Классные часы
Отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Анкетирование. Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на ученической конференции

Форма наставничества «учитель – учитель»

Поддержка нового специалиста (молодого педагога) – одна из ключевых задач образовательной политики. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога;
- обеспечить наиболее комфортную адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
- повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
- способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня;
- приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Ожидаемые результаты для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и

- психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
 - успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения.

Портреты участников Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- ✓ Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- ✓ Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитывая результаты диагностики, основной вариант взаимодействия:

- **«опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Таблица 4. Схема реализации формы наставничества «учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программы наставничества «Учитель – учитель»	Педагогический совет.
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников.

Обучение наставников	Проводится обязательно в течение года
Отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп	Встречи, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества «Учитель – учитель».	Анализ эффективности реализации программы.
Поощрение наставников	Поощрение на педагогическом совете

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения образовательного учреждения, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- ✓ оценка качества реализуемой программы;
- ✓ оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательного учреждения и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- ✓ сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- ✓ обоснование требований к процессу реализации программы, к личности наставника;
- ✓ контроль процесса наставничества;
- ✓ описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- ✓ определение условий эффективной программы наставничества;
- ✓ контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Процесс

мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

- ✓ глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- ✓ оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- ✓ анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- ✓ выявление взаимной заинтересованности сторон;
- ✓ научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- ✓ экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- ✓ определение условий эффективного наставничества;
- ✓ анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.
- ✓ сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных.

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

V. Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Приложение 1. Характеристика

№ п/п	Показатель	Значение	
		Факт 01.09.2023	Прогноз 01.09.2024
1	Численность обучающихся, чел.	428	428
	в том числе:		
1.1	численность обучающихся в 5-9 классах, чел.	200	200
	из них:		
1.1.1	обучающихся на «4» и «5», чел.		

1.1.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	6	6
1.1.3	принимающих участие в деятельности общественных организаций, чел.	102	150
1.1.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	-	-
1.2	численность обучающихся в 10-11 классах, чел.	105	110
1.2.1	из них: обучающихся на «4» и «5», чел.		
1.2.2	входящих в состав органов ученического самоуправления школы, чел.	10	15
1.2.3	принимающих активное участие в деятельности общественных организаций, чел.	7	10
1.2.4	состоящих на профилактических учетах, чел.	-	-
3	Численность педагогических работников, чел.	239	240
3.1	в том числе: численность педагогов с первой квалификационной категорией, чел.	2	-
3.2	численность педагогов с высшей квалификационной категорией, чел.	26	-
3.3	численность педагогов со стажем до 3 лет, чел.	-	-
3.4	численность педагогов со стажем свыше 30 лет, чел.	16	-
3.5	численность педагогов в возрасте до 35 лет, чел.	1	-
3.6	численность педагогов, входящих в состав региональных ассоциаций учителей, общественных организаций, чел.	9	-
4.	Численность родителей (законных представителей) обучающихся, принимающих активное участие в деятельности ОУ	151	180

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в Российской гимназии №59

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в ОУ, Типовой формы программы наставничества в ОУ и методических рекомендаций по ее созданию.	Сентябрь 2023 года	руководитель, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, родительского сообщества, сообщества гимназии о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества. 2.3. Тематические встречи с обучающимися ОУ с целью информирования о программе наставничества (классные часы). 2.4. Создание рубрики на сайте ОУ.	Сентябрь-октябрь 2023 года	руководитель, администрация, классные руководители

	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в гимназии	<p>Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в ОУ»</p> <p>Разработка и утверждение программы наставничества в ОУ</p> <p>Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в ОУ.</p> <p>Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Назначение куратора программы наставничества ОУ (издание приказа).</p>	Октябрь 2023 года	директор, администрация
Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий. 2. Анализ данных. 3. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 5. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента ОУ. 7. Создание Программы наставничества 	Сентябрь 2023	Куратор, администрация, классные руководители

Формирование базы наставников	Составление старт-листа наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников. 2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. <p>Формирование базы наставников</p>	Сентябрь-декабрь 2023 года	Администрация, куратор, классные руководители
Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников 	2023-2025 год	Куратор, психолог
Формирование групп		<ol style="list-style-type: none"> 1. Круглый стол участников программы с представлением наставников. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандемах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя. 5. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 	ноябрь 2023 года – январь 2024	Куратор, психолог

<p>Организация работы тандемов/групп</p>	<p>Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 3. Регулярная обратная связь от участников программы 4. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 5. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе. 	<p>В течение всего периода деятельности</p>	<p>Куратор</p>
<p>Завершение наставничества</p>	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 4. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы 	<p>Ноябрь-декабрь 2022 года</p>	<p>Куратор, администрация, классные руководители</p>

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Ученик – ученик»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик».

Ф.И.О., класс/группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		
Раздел 2. Направления развития ученика					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно		

	доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято....место/получен статус лауреата и т.д		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте		Доклад представлен на муниципальной конференции		
2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе.		
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись наставляемого _____

« ____ » _____ 20__ г.

Форма наставничества: «Учитель - учитель (педагог – педагог)»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель:** «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность					
2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО		
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники, классные руководители, педагог-психолог, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО, в соцсетях, изучены		

	деятельности ОО		правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения и т.д		
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (<i>указать возрастную группу</i>)		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание и т.д		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации мероприятий, проводимых в гимназии		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены род.собрания, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Документы изучены		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы		Составлены технологические карты		

	педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций и пр.)		уроков и конспекты тем по изучаемой дисциплине		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		Документы изучены		
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на следующий год		
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.11	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед.деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		
3.12	Подготовить публикацию/конкурсную документацию		Подготовлена к публикации статья и т.д		
3.13	...				

Подпись наставника _____
«___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
«___» _____ 20__ г.